

SUA
ORGANIZAÇÃO
QUER
COLABORAÇÃO,
MAS RECOMPENSA
A COMPETIÇÃO.



O DISCURSO



O discurso é de união, mas os bônus e promoções criam uma guerra silenciosa.

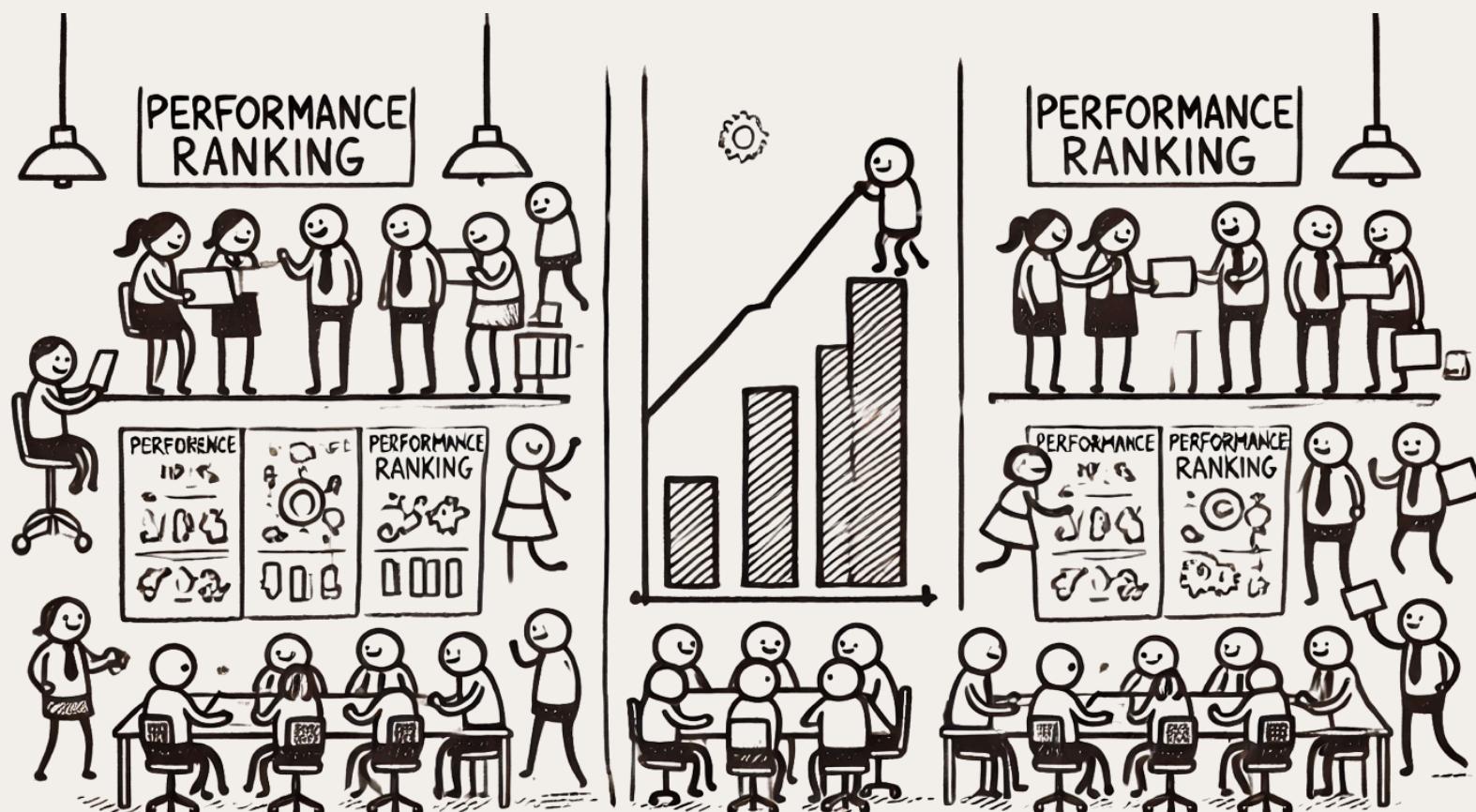
Colabore, mas não muito. Ajude, mas não demais. Se não, você perde espaço.

A CONTRADIÇÃO

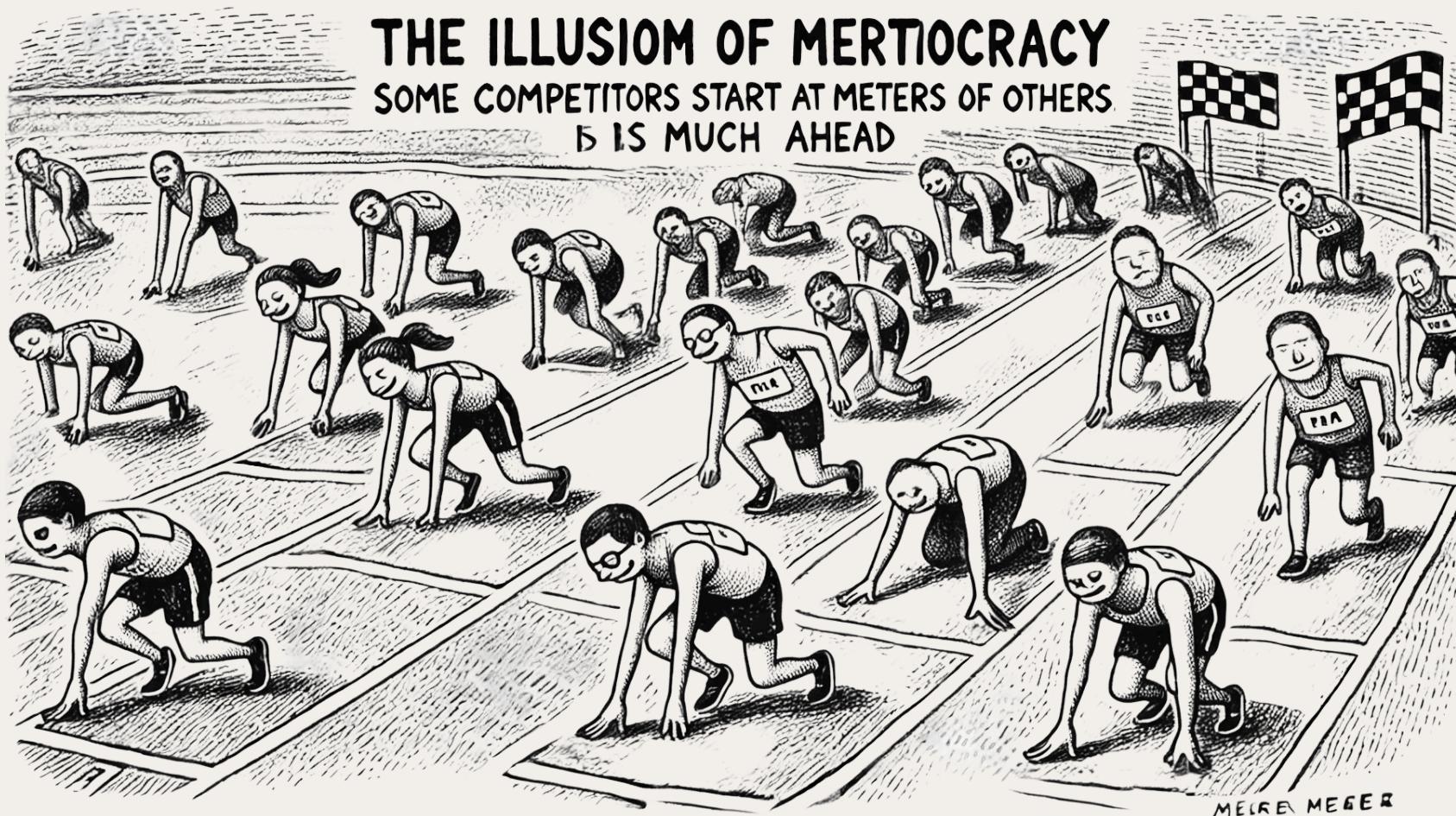
Se colaboração fosse prioridade, os incentivos coletivos viriam antes dos individuais.

Na prática, metas individuais e bônus estimulam a competição.

Quem bate a meta ganha, quem não consegue é pressionado. Isso transforma colegas em rivais e mina a cooperação.



INCENTIVOS PERVERSOS



O destaque individual traz recompensas, mas a meritocracia ignora que nem todos largam do mesmo ponto.

O jogo já está viciado antes mesmo de começar.

Se o sucesso de um depende do fracasso do outro, por que ajudar seu colega?

QUANDO COLABORAR VIRA UM RISCO

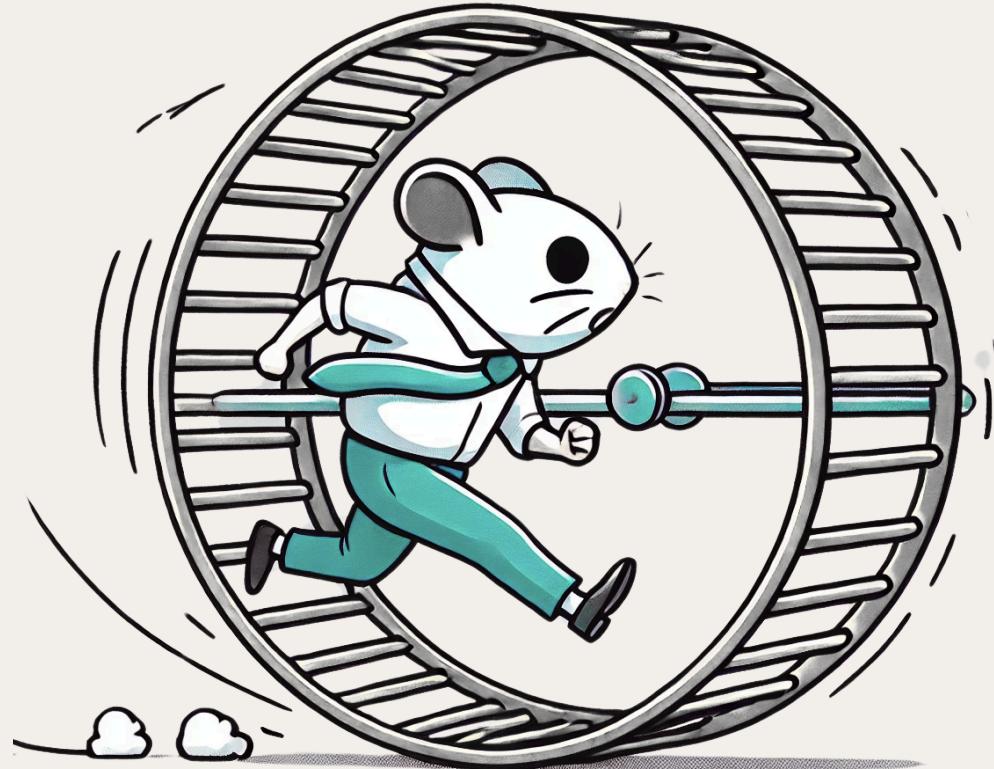
Se competir vale mais do que colaborar,
a troca de conhecimento se torna arriscada.

**Rivalidades silenciosas sabotam
o trabalho em equipe.**

No fim temos menos autonomia, mais
retrabalho e uma organização onde
ninguém realmente cresce junto.



O CUSTO INVISÍVEL DA COMPETIÇÃO



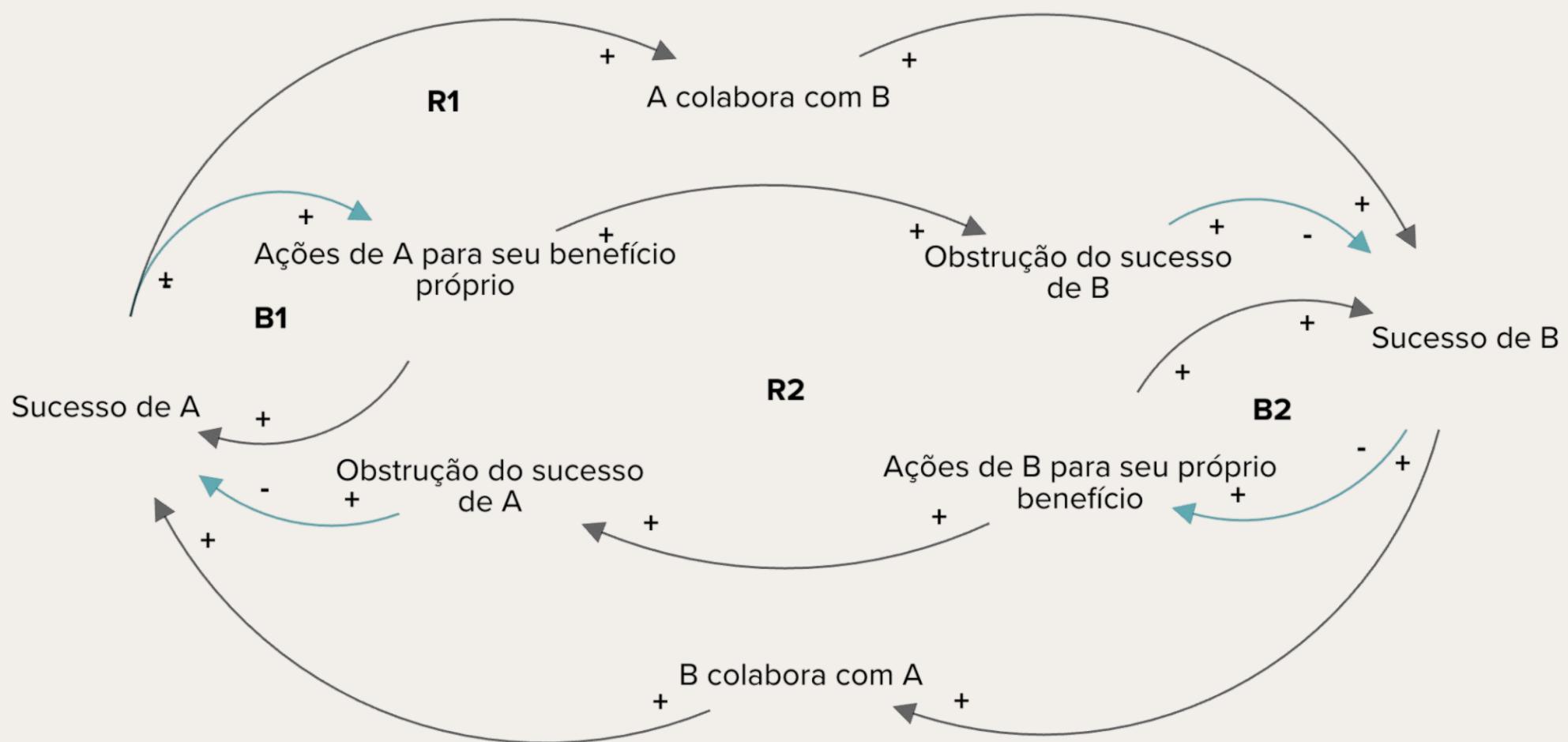
O medo de ficar para trás te mantém correndo.
Mas para onde exatamente?

A exaustão se normaliza porque
a competição nunca para.

Ninguém precisa te pedir para trabalhar mais.

Você já sente culpa por descansar.

ADVERSÁRIOS ACIDENTAIS



Quando dois departamentos ou indivíduos são incentivados a maximizar seus próprios resultados, suas ações podem, sem intenção, prejudicar um ao outro. **No fim, todo mundo sai perdendo.**

ALÉM DO MÉRITO

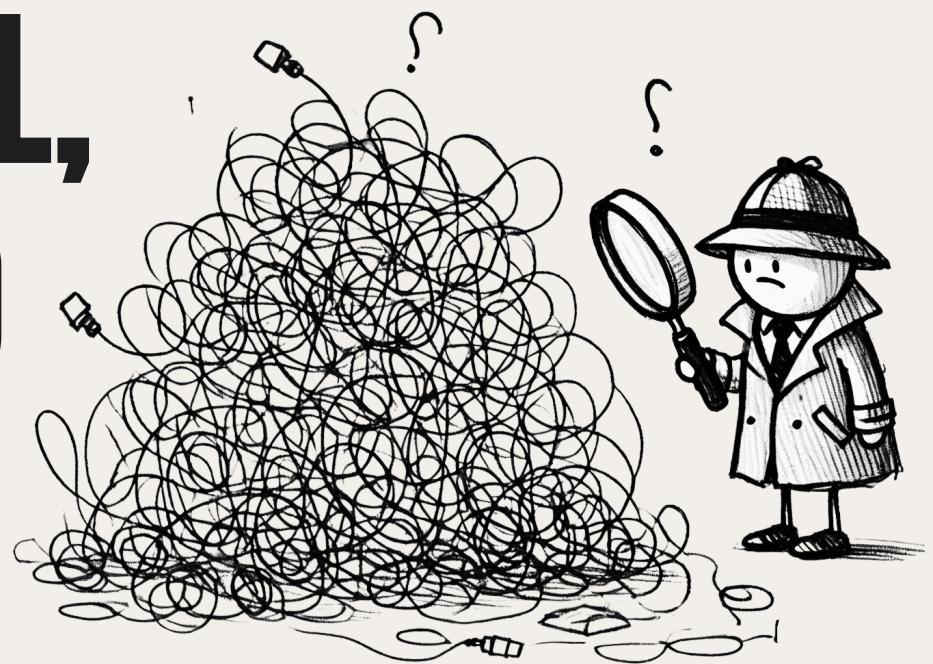
Nenhum "mindset colaborativo" resolverá um problema estrutural.

**Enquanto os incentivos forem perversos,
a competição será a regra.**

As organizações criam um jogo onde poucos ganham e muitos perdem – e chamam isso de meritocracia.



A COMPETIÇÃO NÃO É NATURAL, É UM PROJETO POLÍTICO.



O pensamento sistêmico nos permite enxergar como essas dinâmicas são desenhadas para nos manter fragmentados.

Ao analisar os mecanismos estruturais do trabalho, podemos identificar **onde intervir** para desestabilizar esse modelo e criar **espaços de resistência**.

**VOCÊ NÃO ESTÁ
FRACASSANDO.**

**ESTÁ PRESO EM
UM SISTEMA FEITO
PARA TE DESGASTAR.**

Preparamos um curso mão na massa que vai do Pensamento Sistêmico à Teoria da Complexidade aplicados ao Design Organizacional.



Estamos na décima terceira turma e em **outubro** começamos uma nova jornada.

No início do ano tivemos uma aula aberta sobre o tema.
Acesse o link na descrição.